

MUNKAERŐPIACI SZEGREGÁCIÓ A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ PÉLDÁJÁN

MILOVECZ ÁGNES PhD-hallgató

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola

Summary

A contemporary challenge for the society is to solve the questions of labour market segregation. The enormous difficulties arise from the presence of the horizontal and vertical segregation on the labour market and from women's ineffectiveness in transforming human capital into strong labour market capital. There are to basic factors to be distinguished influencing the size of the pay gap. Structural elements (educational level, competencies, skills, capabilities, working experience, work fields etc.) expose deep impact on the level of wages. Thus in case where the wages are cleaned from the effects of discrimination, women possess higher wages compared to men. As the discrimination factor prevails the pay gap seems to show huge differences. Efforts for tightening the pay gap need to be implemented in field of the discrimination factor not in among the structural elements.

Bevezetés

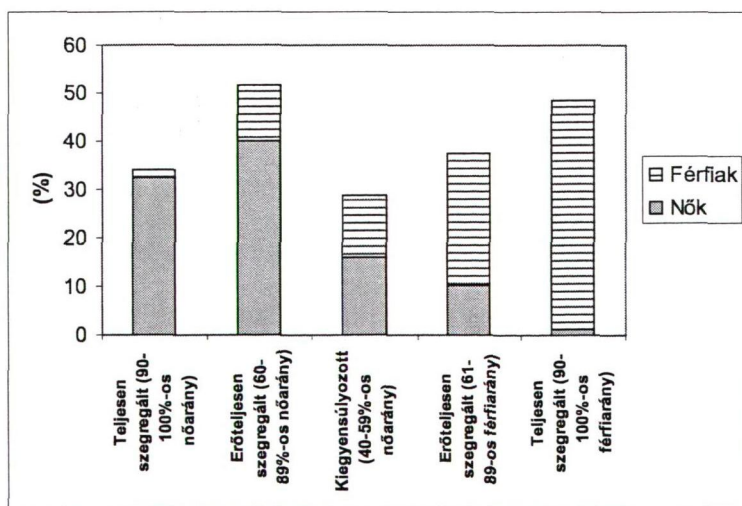
A modern társadalom aktuális kihívásai közé tartozik a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése, a nőket érő hátrányos megkülönböztetések eliminálása. A nemek munkaerőpiaci viszonyait vizsgálva számos különbség állapítható meg. A differenciák elsősorban a vertikális és horizontális szegregáció szignifikáns jelenlétéből és az emberi tőke kiemelkedő szerepéből adódnak. Az eltérések a nemek foglalkoztatási szektoronkénti koncentrációjában, a szervezeti hierarchiában és a bérek mértékében figyelhetők meg leginkább.

A gender szemléletű munkaerőpiaci elemzés eszköze a horizontális és vertikális szegregáció vizsgálata. A munkaerőpiaci szegregáció az ágazatok, foglalkozások, munkakörök és beosztás nemek szerinti elkülönülése általános jelenség. A nők munkaerőpiaci pozíciója gyengébb a férfiakéhoz viszonyítva, mivel a szegregáció rontja a nők esélyeit, míg a férfiakét javítja, avagy hozzájárul a pozicionális különbségek fenntartásához a nők rovására. A szegregáció szorosan összefügg a nemek közti bérkülönbségek fennmaradásával. Egyes vizsgálatok szerint, a foglalkozási orientáció, a munkakörnyezet és a bérpolitikák nagyobb szerepet játszanak a nemek szerinti bérkülönbség alakulásában, mint az egyéni kompetenciák eltérései. A meghatározó tényezők három csoportja került azonosításra: a nemek elhelyezkedésének különbségei a horizontális és vertikális struktúrában (összetétel hatás); a végzett munka eltérő bérezése (ellenszolgáltatási hatás); a nemek személyes és munkaerőpiaci viselkedésének különbségei (szelekciós hatás).¹ Az Európai Bizottság szerint a nők kereset különbségének oka a közvetlen és közvetett diszkriminációban keresendő. A nők hátrányosabb munkaerőpiaci helyzetét valamint a pay gap újratemelődését befolyásolja az a tényező, hogy a nők a mindenkori munkaerőpiacon alacsonyabb fizetésért (a férfiakéhoz képest) hajlandóak munkát vállalni. Másik oldalon a nők társadalmi tevékenységre fordított idejét a társadalom sem anyagiilag sem erkölcsileg nem honorálja. A nők kevésbé tudják kapcsolati és tudáshálójukat, szakmai kompetenciájukat és tudástőkéjüket sikeresen munkaerőpiaci tőkévé konvertálni.

1. A horizontális szegregáció

A munkaerőpiacon megjelenő horizontális szegregáció teljesen természetes jelenség, figyelembe véve, hogy férfiak és nők eltérő fiziológiai adottságokkal rendelkeznek, más attitűddel közelítik meg a munka világát. Szignifikáns kapcsolat figyelhető meg a nemek pályaaorientációja és a foglalkozási elkülönülés között. A 21. századra is jellemző, hogy a nők és a férfiak a tradicionális nőies és tipikusan férfias szakmákat, foglalkozásokat nyújtó oktatási intézményeket preferálják, ezzel regenerálva a horizontális szegregációt. Nők és férfiak a saját nemük által uralt foglalkozásokban dolgoznak szívesen. A nőket és a férfiakat tömegesen foglalkoztató ágazatok, foglalkozások szorosan kötődnek a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákhoz és fordítva.² Társadalmi-gazdasági problémát jelent, hogy az elnőiesedett szakmák határozottan leértékelődnek, mind társadalmi státusz tekintetében mind gazdasági erő képviselőként. A férfiak által uralt területek viszont felértékelődnek.

A nők munkaerőpiaci megjelenése egyre szélesedő foglalkozási spektrumon történik, magában foglalva a nők számára tradicionálisan atipikus, jellemzően férfias professziókat is. A nők beáramoltak a férfiak uralta foglalkozásokba, ami hozzájárult a szegregáció csökkenéséhez. Ennek eredményeképpen az eddig tipikusan maszkulin jegyeket viselő szakmák férfidominanciája hígul. Más területeken viszont emelkedett a szegregációs mutató, mivel a nők a feminin jellegű foglalkozásokba áramlottak. A munkaerőpiacon a nők nagyarányú részvétele okán, a magas iskolázottsági paraméterek mentén az eddig kifejezetten női szakmák is hatványozottabban telítődnek. Elsősorban a fejlett nyugat-európai országokban figyelhető meg a nagyobb részarányú részidős és atipikus foglalkoztatási jellegű területek feminizálódása. A foglalkozások feminizálódásának egyik káros következménye a kontraszelektációs mechanizmus, amely koncentrálna a nőket bizonyos foglalkozásokban, alacsony társadalmi státuszt és béreket biztosít az ágazat dolgozói számára. Másik hátránya a folyamatnak, hogy önbeteljesítő jóslatként működik, hiszen azokat a foglalkozásokat, amelyek nő-dominánsak a munka ellátásához szükséges kompetenciákat a tipikusan női tulajdonságokhoz rendelik hozzá. Ezek a társadalmi-gazdasági folyamatok befolyásolják a tanulók pályaaorientációját, fenntartva és újratermelve a munkaerőpiaci szegregációt (lásd 1 ábra).

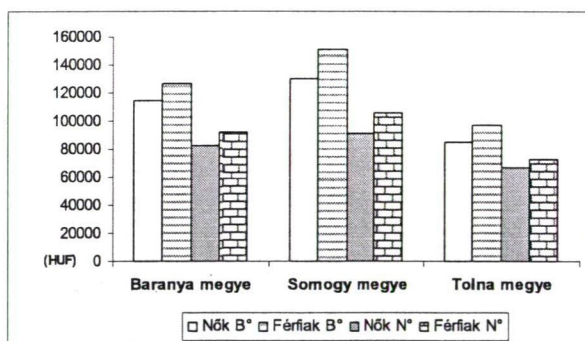


1. ábra. Munkaerőpiaci szegregáció Magyarországon 2007
(Forrás: Nők és férfiak. KSH 2008)

A rendszerváltást követően Magyarországon a reszregregáció jelensége is nyomon követhető, hiszen a szocializmusban tipikusan feminin, nő-domináns pénzügyi, számviteli, banki szektorban megjelenő nagy munkaerőkereslet felszívta a férfi munkaerőt is, majd a szakmák, foglalkozások a növekvő férfi részvétel következtében felértékelődtek, magasabb presztízszt, társadalmi státuszt és javadalmazást nyújtva. Ezeken a területeken a nők számára a pályára lépés nehézségei erősödtek, valamint a vezetői pozíciókba jutás esélyei csökkentek, túlnyomórészt férfiak töltik be a vezetői pozíciókat.

2. Vertikális szegregáció

A vertikális szegregáció a munkahelyi pozíciók, beosztások elkülönülését mutatja. A vertikális szegregáció szervezeti szinten már a felvételi korlátokban megjelenik, majd az előmeneteli esélykülönbségekben erősödik kiegészülve a keresetek jelentős eltéréseivel férfi és női munkavállaló között. A nők bére és keresete alulmarad a férfiakétól. Ebben a két nem eltérő társadalmi és munkaerőpiaci pozíciói jutnak kifejezésre, amit a társadalom értékítélete közvetít és megerősít. A keresetkülönbségek kettős megnyilvánulásaként elmondható, hogy a nők a kereseti piramis alján helyezkednek el. Azokban a foglalkozásokban tömörülnek nagy számban, amelyek az átlagnál kisebb keresetet biztosítanak, valamint ugyanazon foglalkozásban keresetük az esetek nagyobb hányadában a férfiak keresete alatt marad.³ Az Európai Unióban 2007 óta február 22. hivatalosan a „pay gap” figyelemfelhívó napja, azaz az azonos pozícióban és végzettséggel, képességekkel rendelkező nők bérhátránya a férfiak béréhez viszonyítva. Az év 54. napjáig a nők ingyen dolgoztak a férfiak fizetéséhez képest. Magyarországon a nemek közötti keresetei olló csökkent (átlagosan 20%), Európai Unió viszonylatban relatíve jó pozíciót foglal el hazánk. A Dél-dunántúli régióban a kereseti különbségeket a 2. ábra mutatja be. Baranya megyében a nettó bérre 10%-ot, Somogyban 14%-ot, Tolna megyében pedig 13%-ot tesz ki.



2. ábra. Keresetek megoszlása a Dél-dunántúli régióban nemek szerint 2008
(Forrás: saját szerkesztés Bérbarométer 2008 adatai alapján)

A nők pályafutásuk során számos akadállyal találják szembe magukat, ezek közül a vertikális szegregációt jellemző akadályok sorozatát labirintus vagy útvesztő metaforával írhatjuk le. A labirintus jelenség mutatja, hogy a nők képesek áttörni az üvegfalfont, létezik a legfelső vezetői székbe vezető út és járható is, azonban számos előre tervezhető és meglegyetészerű fordulókkal és kanyarokkal teli az odáig vezető út. A célok, egyéni karrier-aspirációk elérhetőek, mivel minden labirintusnak van egy középpontba vezető útja. Eltérő akadályokkal kell a nőknek sikeres karrierpályájuk alatt megküzdeni. Az egyik akadályt a női vezetőkkel szembeni előítéletek képezik. Amíg a Goldberg paradigma áthatja a 21. szá-

zad társadalmát, addig a nőket a teljesítményük alapján, a férfiakat pedig a bennük rejlő lehetőségek alapján ítélik meg.⁴ Másik buktató, hogy sok nő kényszerül kettős szerep vállalására, hogy a magánélet és a munka közötti egyensúly megteremtse.⁵ Megbízhatóbb, lojális munkaerőnek tekintik a családdal, kisgyermekkel rendelkező férfi kollégákat – ezért ez a tényező bérük megállapításánál is többletet jelent – míg a kisgyermekes munkavállalónőket gyermekenként átlagosan 7%-os bruttó kereset hátrány éri azonos pozíciót betöltő női kollégáikkal szemben.⁶ A nőket gátolja előmenetelükben, hogy kevésbe szerteágazó belső kapcsolati hálójával rendelkeznek férfi társaikhoz képest. Ily módon kevesebb figyelmet fordítanak az internális kapcsolatokból származó társadalmi tőke kiépítésére és ápolására, hiszen társadalmilag nehézkesen elfogadott, ha egy nő golfozás közben köt üzletet. A társadalmi konvenciók életben tartása más utat nyitott meg a karriert építő nők előtt. A sikeres menedzsernők elsősorban a szervezet külső kapcsolatait építik ki hatékonyan, ahol szakmai kompetenciáikat és halmozott tudástökéjüket érvényesíthetik.⁷ A nők „hordozható képességeikben” kiemelkedőbbek férfi kollégáikkal szemben, azaz pozícióváltásnál minimális eséllyel veszítenek ügyfélkörükből. A női vezetőket gyakran illetik a vizionárius szemléletmód hiányának kritikájával.⁸ Azonban egy kizárólag felsővezetőket 360 fokos értékeléssel vizsgált kutatás kimutatta, hogy kizárólag a férfi beosztottak és kollégák értékelték a nőket stratégiai gondolkodást gyengén megjelenítőeknek. Ezzel szemben a női kollégák és beosztottak igenis határozott stratégiai vízió megfogalmazására képesnek tartják a vezető nőket, igaz a felsővezető nők sokkal inkább folyamatokban gondolkodnak, mint a férfiak által definiált szélesebb ecsetvonásokkal felfestett víziókban. A nőknek számos buktatón kell túljutni a siker érdekében, meg kell tanulniuk egyéni vezetési stílusuk kialakítását és jövő generációi számára megfelelő vezetői szerepmintákkal szolgálniuk.

3. A bérres mértékét befolyásoló tényezők

A pay gap markáns jelenlétének okait vizsgálva a jövedelmek alakulását két tényező – strukturális és diszkriminációs – határozza meg, illetve befolyásolja.⁹ Az „objektívnek minősített ismérvek (iskolázottság, munkában töltött idő, elhelyezkedés a horizontális és a vertikális struktúrában) egyezősége esetén fennmaradó bérrest tekintik diszkriminációs jellegűnek. A bérres kialakulása különböző tényezők együttes megjelenésének tulajdonítható.¹⁰ A munkaerőpiaci lehetőségeket meghatározzák a személyes jellemzők (kor, oktatás, családi háttér, gyermekek száma és kora, munkatapasztalat), melyek figyelembe vétele a képzettségi és munkatapasztalati adatokon kívül diszkriminatív jellegű mindkét nem számára. Az elhelyezkedési és karrierlehetőségeket elsősorban a munkahelyi jellemzők (foglalkozás, munkaidő, szerződés típusa, beosztás, karrierkilátások és munkafeltételek), valamint a vállalat jellemzői (ágazat, vállalati méret, munkaszervezet, toborzási feltételek, a vállalat munkaügyi politikája) határozzák meg.

1. táblázat. A munkatapasztalat hatása a nemek közötti bérkülönbségekre

Munkatapasztalat (év)	Strukturális hatás	Diszkriminációs hatás	Egyenleg
0-3 év	-	-	-
4-7 év	0,5%	6,3%	6,9%
8-10 év	4,1%	8,7%	13,1%
11-20 év	10,9%	34,8%	49,5%
21-30 év	-4,8%	38,2%	31,5%
31+ év	-11,0%	38,2%	23,0%

Forrás: Rigler-Vanicsek 2007, 17.

Figyelemreméltó eredmény született a diszkriminációtól mentes környezetben csak a strukturális faktorok vizsgálatánál a férfiak átlagkeresete 7,2%-kal alacsonyabb lenne a nők fizetéséhez képest. A szignifikáns diszkriminációs hatások összessége (26,9%) ellensúlyozza a strukturális hatást, így végeredményben a nők átlagjövedelme 17,7 százalékkal marad el a férfiakéhoz képest. A diszkriminációs hatás szempontjából négy tényező emelkedik ki a vizsgáltak közül: iskolai végzettség, munkatapasztalat, nemek munkahelyi aránya, kollektív szerződés. Jelentős az iskolai végzettség diszkrimináló hatása: egy nő minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annál nagyobb mértékű diszkriminációval kell szembenéznie. A munkatapasztalat, vagyis a munkában töltött évek száma szintén erősíti a nőkkel szembeni diszkriminációt, melynek számszerűsített hatását az 1. táblázat szemléltet. A társadalom feladata a nemek esélyegyenlőségének megteremtése. A munkaerőpiaci szegregáció és a pay gap csupán egy vetülete a társadalmi nemi megkülönböztetésből adódó hátrányoknak, azok kiváltó okait – elsősorban a diszkriminációs tényezőket – felszámolni szükséges.

Konklúzió

A munkaerőpiaci szegregáció horizontális és vertikális irányú megjelenése, valamint a nők részéről az emberi tőke kevésbé hatékony munkaerőpiaci tőkévé konvertálása idézi elő a nemek közötti jelentős keresetkülönbségeket. A bérek alakulását két tényező a strukturális és a diszkriminációs tényező befolyásolja. A diszkriminációs tényezőktől megtisztítva a kereseteket, azaz csak a strukturális tényezők hatását figyelembe véve (képzetség, kompetenciák, képességek, munkaterület stb.) a nők fizetése magasabb lenne férfi kollégájuk keresetéhez képest. Azonban a diszkriminációs hatás érvényesülése ellenkezőjére fordítja a helyzetet. Magyarországon a nők átlagosan 20%-kal kevesebb bérért vállalnak munkát, mint azonos strukturális paraméterekkel rendelkező férfi kollégáik. A jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentését célzó törekvéseknek tehát elsősorban nem a nők strukturális helyzetének javítására, hanem, a diszkriminatív bérezés tudatos visszaszorítására kell irányulnia.

Jegyzetek

1. **Koncz Katalin** (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban = Munkaügyi Szemle 52. évf. 4. sz. 61–75. o.
2. **Koncz Katalin** (2009): Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői = Munkaügyi Szemle 53. évf. 2. sz. 53–62. o.
3. **Koncz Katalin** (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban = Munkaügyi Szemle 52. évf. 4. sz. 61–75. o.
4. **Eagley, A. H.–Carli, L. L.** (2007): Women and the Labyrinth of Leadership = Harvard Business Review 85. évf. 9. sz. 62–72. o.
5. **Hewlett, S. A.** (2002): Executive Women and the Myth of Having It All = Harvard Business Review 80. évf. 4. sz. 70. o.
6. **Esarey, Sh.–Halsberger, A.** (2007): Off-Ramp – or Dead End? = Harvard Business Review 85. évf. 2. sz. 57–69. o. – **Hewlett, S. A.–Luce, C. B.** (2005): Off-Ramps and On-Ramps = Harvard Business Review 83. évf. 3. sz. 43–53. o.
7. **Groysberg, B.** (2008): How star women build portable Skills = Harvard Business Review 86. évf. 2. sz. 74–81. o.
8. **Ibarra, H.–Obodaru, O.** (2009): Women and the Vision Thing = Harvard Business Review 87. évf. 1. sz. 62–70. o.
9. **Rigler András–Vaniczek Mária** (2007): Nemi Egyenlőtlenség a Munkaerőpiacon. A tanulmány a BérBarométer-Equal H 005 program keretében készült. 24. o.
10. **Vaniczek Mária–Borbély Szilvia** (2007): Esélyegyenlőség és béresélyek. Nők és Férfiak. Szerk.: Barreto Jozefa V2 Budapest, MSZOSZ/SZGTI Alapítvány.